



## Intervención de Ricard Serrano, secretario general de CCOO Endesa, ante la Junta General de Accionistas de Endesa

Madrid, 28 de abril de 2023

Sr. Consejero Delegado, Sres. y Sras. Miembros del Consejo, Sres. y Sras. Accionistas Minoritarios:

- 1. DEUDA.** Endesa tiene contraída una deuda enorme. Y no hago referencia a mi intervención en la pasada Junta Extraordinaria en la que manifestábamos nuestra inquietud, a la vez que [solicitábamos información](#), sobre la “ayuda financiera” de 5.000 M€ recibida por Endesa por parte de Enel. Ya entonces situamos con claridad la necesidad de aplicar criterios de transparencia en operaciones que podían comprometer el futuro de la compañía y, por tanto, de la plantilla. Tampoco me refiero a la deuda que soporta Enel, nuestro principal accionista, y que es motivo de frecuentes portadas en la prensa económica.

**La deuda contraída por Endesa es con su plantilla.** Y es una deuda histórica. Una deuda con los hombres y mujeres de Endesa. Personas que con su trabajo diario han hecho, hacen y harán que esta empresa mantenga vivo su nombre, su imagen y su proyecto industrial a corto, largo y medio plazo. Porque esta plantilla, me reitero, con su trabajo, dedicación, compromiso, y muchas veces a costa de su salud, ha superado de forma excepcional una pandemia global y las consecuencias económicas y sociales de una guerra que están afectando de forma evidente a la sociedad y la economía global. En todo momento ha demostrado su abnegación, generosidad y profesionalidad durante estos años tan difíciles.

Pues bien, aprovecho la oportunidad que me ofrece este foro decir que tales esfuerzos no se han visto reconocidos por la dirección de esta compañía ni por su accionista mayoritario. Es de justicia decir que hoy, aquí, que mientras se habla de un beneficio de 2.541 millones de euros, la plantilla de Endesa y aquellos que alguna vez lo fueron e hicieron de esta empresa lo que es, ven deteriorar sus condiciones económicas y empeorar sus condiciones sociales día a día.

- 2. BENEFICIOS EXTRAORDINARIOS.** Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, los y las trabajadoras de Endesa tienen las peores condiciones económicas del sector. Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, en esta empresa existen desigualdades económicas inasumibles entre trabajadores, con dobles y triples escalas salariales por realizar el mismo trabajo. Porque mientras se habla de beneficio extraordinario, la carga de trabajo aumenta de forma exponencial y en consecuencia, las bajas laborales por motivos psicosociales (sin contar las directamente asociadas) son ya del 28 %.

Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, se hace un uso perverso del concepto de mérito utilizándolo para tapar las carencias retributivas con respecto a la plantilla. Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, se establecen sistemas de objetivos (y me refiero al “Over Performance” en particular, pero no sólo a él) en los que, en vez de premiar las consecuciones derivadas del esfuerzo anual, se establecen coeficientes reductores para reducir el importe que el trabajador o trabajadora merecía en función de su consecución. **¿Qué dirían ustedes si les dijese que como han conseguido más beneficios de los esperados a su retribución se les va a aplicar un coeficiente reductor de 0,8 porque no se puede repartir más dinero?** Pues eso se está haciendo en esta empresa con parte de sus empleados, estableciendo sistemas competitivos insanos que derivan en estrés, ansiedades y, en cada vez más casos, bajas laborales.

Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, muchos trabajadores y trabajadoras de Endesa se han visto afectados directamente por el cierre de centrales y, por tanto, de sus centros de trabajo. Dichos cierres, consecuencia directa de la necesidad real del cambio de modelo energético, ha supuesto que deban asumir traslados y desplazamiento con la repercusión personal y familiar que ello representa y no siempre con las mejores condiciones. Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, cada vez existen más conflictos laborales en las contratas que prestan servicio a nuestra actividad. Porque mientras se habla de beneficios extraordinarios, a la plantilla de Endesa, como dice alguien de nuestra organización, se le está borrando el tatuaje de pertenencia. Y eso es grave, créanme. Créanme cuando les digo que existe un malestar generalizado en la plantilla.

**3. ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN.** La sección sindical de CCOO Endesa cree que es hora de saldar ya esa deuda y acabar con ese malestar. La buena noticia es que hay condiciones y capacidad para hacerlo. Sólo es necesario la voluntad para abordar esa reparación imprescindible. Es hora, por tanto, de subir salarios y mejorar las condiciones de la plantilla. Lamentablemente, consideramos que las medidas que la dirección de la empresa propone se quedan en lo puramente cosmético o en el efecto placebo. No otra cosa son todos esos inventos del management gerencial como son los Wellbeings, Open Feedbacks y Estatutos de la Persona (el cual merecería una mención aparte). Para nuestra organización, la vía por la que se deben resolver los males que afectan a esta plantilla es, sin duda, **la negociación colectiva y la apertura de espacios reales de participación de los trabajadores y trabajadores en las decisiones estratégicas de la empresa.**

Porque la presencia de las personas trabajadoras en nuevos canales y espacios de participación y decisión potenciarán su implicación con Endesa, no tengan ninguna duda. Porque reconocer que el valor de esta empresa es reconocer el valor que aportan los trabajadores y trabajadoras y supone repensar sus espacios de decisión y participación. [Democratizar Endesa](#) supone reconocer que las personas trabajadoras de esta empresa y las organizaciones que las representan tienen la capacidad y el deseo de participar en los grandes desafíos que esta empresa, y la sociedad, afrontan: la transición digital, los cambios en la organización del trabajo, el entorno económico incierto o el cambio climático.

En ese espacio de negociación colectiva y de participación es donde CCOO Endesa está y estará siempre. Si que me gustaría compartir, en este momento, un mensaje claro y rotundo al hilo de lo dicho hasta el momento: **esta empresa no puede permitirse otra negociación como la que supuso la negociación del V Convenio.** La dirección de la empresa debe asumir la necesidad y el compromiso de avanzar con consensos amplios. Acuerdos que no dejen fuera a, por lo menos, la mitad de la plantilla. **En esa voluntad de acuerdos amplios y que mejoren las condiciones del**

**conjunto de la plantilla es donde encontrará a la sección sindical de CCOO.** No es hora de aventuras parciales.

**4. TRILEMA DE RODRIK.** Por último, no querría acabar sin hacer referencia a los cambios realizados en la cúpula de nuestro accionista mayoritario Enel. No me corresponde a mi hacer valoraciones ni otras consideraciones sobre el perfil del nuevo CEO. De hecho, con perfiles supuestamente menos agresivos la plantilla de Endesa y sus jubilados y jubiladas han sufrido el mayor ataque de la historia a sus derechos económicos y sociales. Porque no fue otra cosa el V Convenio.

Pero sí me gustaría hacer una pequeña reflexión. Me apoyaré para ello, si me lo permiten, en Dani Rodrik, catedrático de Economía Política Internacional de Universidad de Harvard. En su conocido Trilema, Rodrik establece que es imposible conseguir al mismo tiempo la hiperglobalización colectiva, la democracia política y la soberanía nacional. Sólo podemos tener dos de ellas. Y desde ya, quiero decir bien alto y fuerte que este sindicato apuesta por la democracia, plasmada en Endesa a través de la negociación colectiva, y la soberanía nacional, es decir, el respeto y cumplimiento de la legislación laboral española. **Descartamos firmemente las consecuencias de la hiperglobalización por mercantilizadoras, cortoplacistas y que no atienden al carácter de servicio público que supone la actividad de esta compañía.** No aceptaremos modelos de vasallaje y subordinación que descapitalizan nuestros recursos y tratan al activo de nuestra empresa – personas trabajadoras y management- como menores de edad.

**5. TRABAJO, COMPROMISO, PROFESIONALIDAD, CONOCIMIENTO.** Pido a la dirección de Endesa que ponga en el centro de su gestión, a partir de ahora, la mejora de las condiciones generales de la plantilla. Para finalizar, hago mías las palabras de Jack Welch, antiguo consejero delegado de General Electric, que afirmaba en 2009:” A primera vista, el valor para el accionista es la idea más estúpida del mundo”.

Porque sin ninguna duda el principal valor de esta compañía está en el trabajo, el compromiso, la profesionalidad y el conocimiento de la plantilla. En ese camino encontrará la voluntad de acuerdo de CCOO.

